

DOCUMENT RESUME

ED 464 249

CE 083 209

TITLE For Education and Training Policies Which Foster Competitiveness and Employment: UNICE's Seven Priorities = Pour les Politiques d'Education et de Formation au Service de la Competitivite et de l'Emploi: Les Sept Priorites de l'UNICE.

INSTITUTION Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, Brussels (Belgium).

PUB DATE 2000-02-00

NOTE 26p.; Prepared by UNICE's "Education and Training" Working Group.

AVAILABLE FROM Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, Rue Joseph II, 40/4, B-1000 Brussels, Belgium. Tel: 32-2-237-65-11; Fax: 32-2-231-14-45; e-mail: main@unice.be; Web site: <http://www.unice.org>. For full text: http://www.unice.org/unice/Website.nsf/HTML+Pages/UK_index_UK2.htm.

PUB TYPE Opinion Papers (120)

LANGUAGE English, French

EDRS PRICE MF01/PC02 Plus Postage.

DESCRIPTORS Adult Education; Competition; Developed Nations; *Education Work Relationship; *Educational Policy; Foreign Countries; *International Cooperation; *International Educational Exchange; Labor Force Development; Labor Market; *Lifelong Learning; Occupational Mobility; Policy Formation; Role of Education; Social Influences; *Staff Development; Technological Advancement

IDENTIFIERS *European Union; Globalization

ABSTRACT

Qualifications and skills are of fundamental economic and social importance. In a context marked by increased globalization of economies and technological development, European companies are faced with far-reaching changes. Because companies need a highly skilled, competent, and adaptable workforce, there is a need to develop strategies for lifelong learning supported by labor market reforms to achieve the goals of stable economic growth and higher employment. Companies operate in a changing environment. Availability of a highly skilled workforce is key to Europe's competitiveness, but the European Union's (EU's) record in this area is poorer than its main trading partners. Education and training systems must be improved to meet challenges posed by technological change and globalization. In implementing strategies for lifelong learning in all parts of society, emphasis must be placed on promoting coherent links between learning and work and on defining the roles and responsibilities of all parties involved. The EU should aim to strengthen cooperation between member states through exchange of experience and best practice, with full participation of the social partners, rather than seeking to harmonize national education and training systems. A key role is also for the EU to increase transparency of qualifications. (YLB)

Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made
from the original document.

**For Education and Training Policies Which Foster
Competitiveness and Employment: UNICE's Seven
Priorities = Pour les Politiques d'Education et de
Formation au Service de la Competitive et de
l'Emploi: Les Sept Priorites de l'UNICE**

Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE)

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION
CENTER (ERIC)

- ☐ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.
- ☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.
- ☐ Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

PERMISSION TO REPRODUCE AND
DISSEMINATE THIS MATERIAL HAS
BEEN GRANTED BY

P. J. Kettlewell

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES
INFORMATION CENTER (ERIC)

1

BEST COPY AVAILABLE



THE VOICE OF BUSINESS IN EUROPE

For Education and Training Policies
which foster
Competitiveness and Employment

UNICE's Seven Priorities

BEST COPY AVAILABLE



UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS' CONFEDERATIONS OF EUROPE

Rue Joseph II, 40/4 - B-1000 Brussels

TVA BE 536 059 612

Tel: 32 2 237 65 11 - Fax: 32 2 231 14 45

E-mail: main@unice.be

www.unice.org

UNICE is

- the official voice of European Business and Industry vis-à-vis the EU institutions
- composed of 35 central industry and employers' federations from 27 European countries.

The competitiveness of companies in Europe, the only factor capable of generating sustainable growth and jobs, depends in large measure on development of a society based on knowledge and innovation. This theme will be at the centre of discussions at the forthcoming European summit to be held in Lisbon on 23 and 24 March 2000 and whose objective will be to define the strategies needed to promote a Europe based on innovation and knowledge.

The world around us is evolving rapidly. Knowledge is advancing at an increasingly rapid rate. By the year 2005, 80% of new technologies will be less than ten years old whereas 80% of education and training will have been received more than ten years ago. Furthermore, while unemployment continues to affect 10% of the EU's active population, some sectors are facing real labour shortages. Thus, the number of posts vacant in information technology is expected to triple and exceed 1.5 million by the year 2002. This skills deficit, which bears witness to malfunctioning of labour markets, is placing a brake on company development, slowing down growth and holding back employment.

Education and training are at the heart of the policies needed to meet the economic and social challenges faced by Europe. To meet these challenges, it is necessary to carry through no less than a knowledge revolution. This revolution involves putting in place life-long training strategies. In this framework, emphasis needs to be placed on:

- improvement of basic education in order to lay the foundations for life-long training;
- promotion of links between the world of education and training and the world of work;
- and definition of the roles and responsibilities of each player: governments, world of education and training, companies and individuals.

In partnership with all the players concerned, it is necessary to reform the systems, structures and methods of education and training so that they respond more fully to the needs of the labour market, in the interest of both companies and employees.

These changes should go hand in hand with structural reform of labour markets, in order to make labour practices more flexible, and to develop systems of taxation and social protection which encourage individuals to work and to train on a continuous basis, and companies to invest in human resources.

This document, which has been prepared by UNICE's "Education and Training" Working Group, describes what is at stake with the emergence of the information and knowledge society. It then presents the key elements to be taken into account in relation to life-long training strategies. I hope that it provides constructive input for the debate.



February 2000

Dirk F. Hudig
Secrétaire Général

Education and training lie at the foundation of our economies and societies. Education and training contribute to economic and social progress, both individually and collectively. However, European companies are operating in an environment marked by rapid change due to technological progress and increased globalisation. The priority must be to promote European competitiveness, which is a pre-condition for achieving healthy growth and a high level of employment. In this context, innovation and life-long learning strategies must be developed to meet the challenges of the information and learning society.

SEVEN KEY STATEMENTS

1. To remain competitive in the world market place, European companies need a quality workforce with high levels of qualifications and skills that meet their needs.
2. Foundation learning, which is a responsibility for the Member States, must meet the highest quality standards and give individuals a good basis for their working lives. Foundation learning must develop the ability to learn how to learn to adapt to changes in the work place and on the labour market.
3. Foundation learning must provide individuals not only with basic knowledge but also with soft skills, such as personal and social skills, that are needed in working life. Life-long learning must be geared towards business needs. Individuals must be equipped with a range of qualifications and skills that are relevant to the needs of employers and of the labour market.
4. Life-long learning has many benefits for companies and individuals alike. It empowers individuals as regards their employability and their continuous training – formal and informal – throughout their working life.
5. Life-long learning requires co-operation and partnership between all stakeholders and is a shared responsibility between individuals, companies and governments. Life-long learning means building a solid basis for continuous learning throughout an individual's working life, underpinned by effective strategies and flexible systems and arrangements. Strategies and systems vary from one Member State to another, depending on the different traditions and legal contexts in place. This diversity needs to be respected.
6. Labour market reforms must support life-long learning strategies so as to translate economic growth into employment.
7. The European Union has a role to play in strengthening co-operation between Member States through the exchange of experience and best practice, with the full participation of social partners, and in promoting transparency of qualifications across the Union.

OBJECTIVE OF THE UNICE DOCUMENT

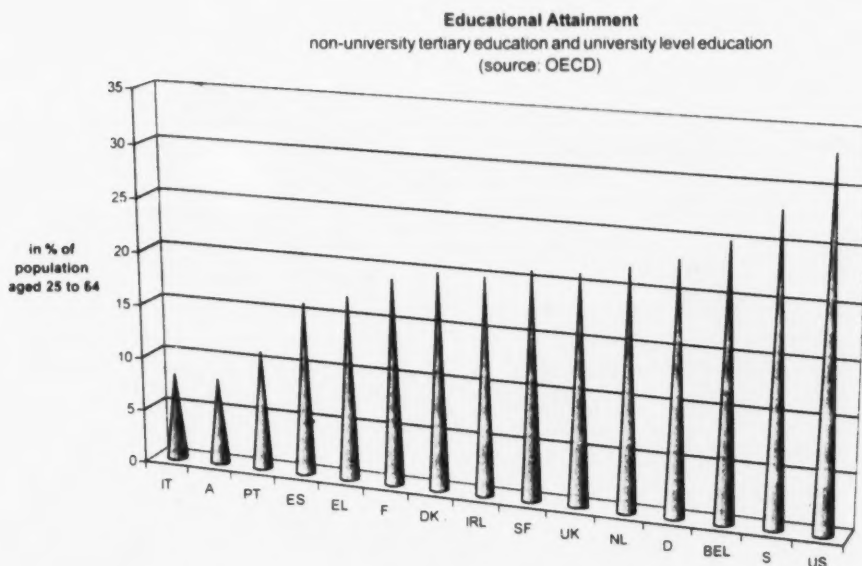
The objective of this paper is to present the business case for establishment of life-long learning, starting with high quality foundation learning, across the European Union. Firstly, the paper identifies the main drives behind the need to reshape education and training policies. It then sets out guidelines for life-long learning strategies. The last part of the paper deals with the role of the European Union in supporting national policies.

Qualifications and skills are of fundamental economic and social importance. In a context marked by increased globalisation of economies and technological development, European companies are faced with far-reaching changes. Because companies need a highly skilled, competent and adaptable workforce, there is a need to develop strategies for life long learning supported by labour market reforms to achieve the goals of stable economic growth and higher employment.

- The scope for achieving increased employment, higher living standards and enhanced quality of life, and for maintaining existing welfare systems depends primarily upon the competitiveness of businesses and economic growth. To remain competitive in the world market place, companies need a quality workforce with high levels of qualifications and skills that meet their needs.
- Education and training can help foster economic growth, productivity and personal and social development. Societies therefore have an interest in both providing a wide range of educational opportunities for children and adults, and ensuring broad participation for the benefit of all.
- A high level of education and the provision of quality education and training have proved a valuable means of maintaining employment and alleviating unemployment. With the increasing skill requirements of today's economies,

this is all the more important because persons with low levels of attainment find themselves at a distinct disadvantage on the labour market.

- **Because human capital plays an increasingly important role, the key objective is to create a society of continuous learning.** In order to achieve this, education and training structures, contents and processes need to be reformulated. This is a necessary, but by no means, sufficient condition to achieve the goals of growth and employment creation. This change must be accompanied by labour market reforms underpinning strategies for life-long learning in order to translate economic growth into employment. These reforms include increasing flexibility in labour markets and labour practices, reducing labour costs, developing tax and benefit systems which provide incentives for individuals to work and engage in continuous training and for companies to invest in human resources.



Companies operate in an environment that is subject to continuous and rapid change. While it is widely recognised that Europe's competitiveness largely depends on the availability of an adaptable workforce equipped with broad skills, the European Union's record in this area is poorer than its main trading partners. Hence, there is a paramount need to ensure that people are equipped with skills that allow them to adapt to changes in the labour market and in working life.

Education / training
acquired within last 10 years

Education / training
acquired more than
10 years ago



1995

2005

New
technology

Existing
technology

1995

2005

Source : European Commission

◆ *Companies operate in a changing environment.*

- Technological change means rapid and continuous change in companies and labour markets. Old jobs disappear and new ones are created. The concept of "a job-for-life" is disappearing, with jobs in traditional sectors diminishing and new occupations and economic activities emerging. New information technologies also offer opportunities for wider access as well as innovative approaches to life-long learning, such as tele-learning, learning tools using IT. At the same time, it is commonly estimated that, by the year 2005, 80% of technology will be less than ten years old while 80% of the workforce will have acquired their education and training more than ten years ago.
- Ageing of Europe's population will lead to fewer newly educated young people entering the labour market. According to UNICE¹, this will aggravate the existing skills gap as the process of skills renewal diminishes while the pace of

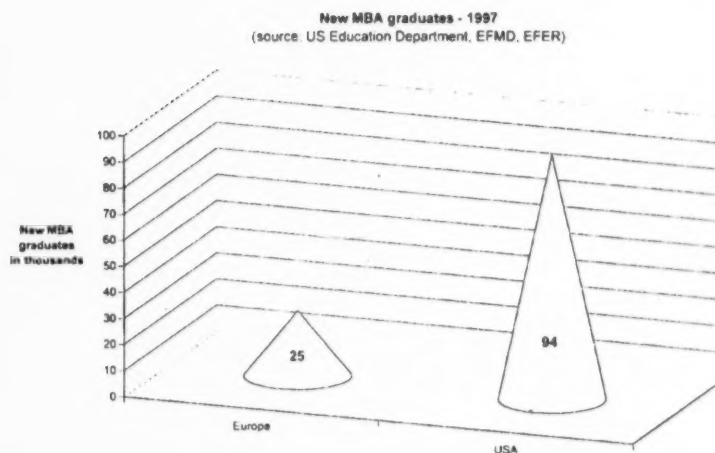
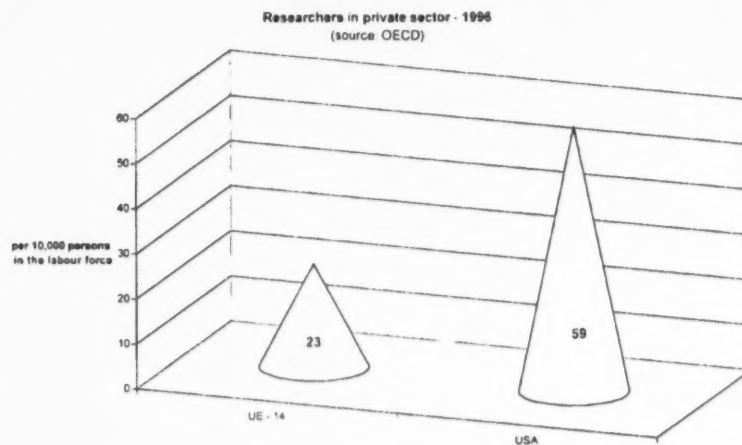
change is increasing. The balance between entries to and departures from the labour market, although positive, has been decreasing sharply since the beginning of the 1990s. It will be negative in less than ten years from now. This will represent a paramount challenge for companies, as their competitiveness will depend on their ability to find, keep and transfer skills.

◆ *Availability of a highly skilled workforce is key to Europe's competitiveness.*

- The availability of scientific and technical skills is critical to the development of many high-tech companies while management skills are an important determinant of entrepreneurial activity. However, the European Union has fewer science or management graduates than its main trade competitors. According to the UNICE 1999 Benchmarking Report², there are three times more researchers working in business and nearly five times more new MBA graduates in the US than in the European Union.

¹ See Releasing Europe's employment potential: companies' views on European Social Policy beyond 2000, UNICE, September 1999.

² See Fostering Entrepreneurship in Europe, the UNICE Benchmarking Report 1999, UNICE, May 1999.



- Without access to sufficient people with appropriate skills, the ability of companies to expand is seriously impaired. This is particularly important for SMEs, because small growing businesses rely heavily on the external labour market to provide them with sufficiently skilled people.
- ◇ *Education and training systems need to be improved to meet the challenges posed by technological change and globalisation.*
- With increased pace of change and the need for higher skills, companies need adaptable and employable individuals. Employability is a multi-faceted concept that is more than just the capacity to be employed. Different aspects of employability include good career planning and vocational guidance, appropriate continuous learning by motivated individuals, relevance of qualifications and skills to the needs of the labour market, individual worker adaptability and quality of employer's human resources practice.
- It is therefore vital to improve quality of education and training in order to respond to the challenges posed by globalisation and development of the information and communication society. In this context, quality can be described in terms of ability to respond to the needs of companies, of flexibility and adaptability, and of transparency. However, it should be made clear that education and training cannot be a substitute for necessary labour market reforms to address the structural causes of unemployment in the EU, although specific solutions will vary from country to country.

In order to anticipate the ever more rapid changes in society and in working life, it is necessary to instil a culture of life-long learning in all parts of society. In implementing strategies for life-long learning, emphasis must be placed on strengthening the foundations for life-long learning, promoting coherent links between learning and work, and on defining the roles and responsibilities of all parties involved. Employers therefore need to be consulted and heard by governments and public authorities on how to implement life-long learning strategies, including vocational guidance, so that they meet the needs of businesses in order to bridge the skills gap and to help reduce unemployment.

◆ **Fully-fledged life-long learning strategies need to be implemented.**

- Traditionally, the focus of education and training policies has been on preparing young people for working life. Structural changes affecting today's economies have increased the importance of up-to-date qualifications and skills. This requires developing life-long learning strategies, starting from the initial school system, along with a new approach and a change in attitudes.
- Life-long learning means building a solid basis for continuous learning throughout working life. Early childhood programmes prepare young children socially and academically for entry into primary education. Primary and secondary education provides a foundation of basic skills that prepare young people to become productive members of society. Higher education provides a range of opportunities for individuals to gain advanced knowledge and skills.
- Life-long learning is broader than the provision of second-chance education and training for adults. Life-long learning is an all-encompassing concept: it embraces formal (in schools, vocational, higher and adult education institutions) and informal (at home, at work) learning. It also means that a culture of life-long learning needs to be spread in schools, education and vocational training institutions and at workplaces.

◆ **Strategies for life-long learning must meet the needs of businesses to be effective.**

- Changing customer demands, new technologies and new forms of work organisation require continuous upskilling of the workforce. In order to be competitive, companies are increasingly seeking to become "learning organisations", i.e. companies with a work structure and a business culture that promote continuous development of the workforce. Given Europe's ageing population, it is essential to develop strategies that also take the needs of older workers into account.
- Life-long learning must be geared towards business needs. This means that employees must be equipped with a range of qualifications and skills that are relevant to the needs of employers. They include:
 - † values and attitudes that are compatible with work;
 - † basic skills (numeracy skills and literacy);
 - † key skills (such as social skills, ICT, problem-solving);
 - † intercultural skills, including language skills;
 - † up-to-date job-specific skills.
- With the accelerating pace of change and new technological developments, it is difficult to predict what knowledge and skills will need to be acquired.

Therefore, the responsibility for life-long learning must be personal, and individuals must be adaptable, flexible and keen to acquire new skills. **Life-long learning must therefore be built on the ability to learn how to learn to cope with the changes in the work place.**

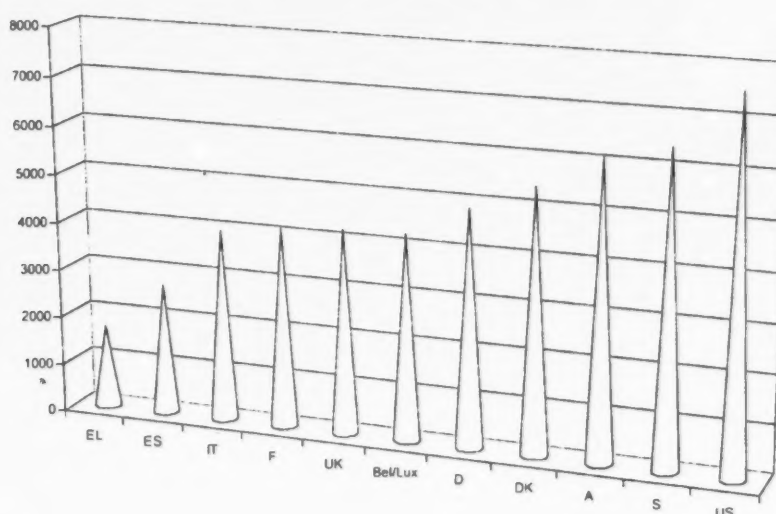
- Driven by change, companies increasingly seek to introduce flexible models of work organisation. Training must therefore be provided in a flexible way, integrating different forms of training (on-the-job training, informal learning) and using new technology. The priority must be to target training investment on the needs of the company within the framework of a comprehensive strategy. In addition, there are ways other than traditional provision of training for the acquisition of skills. Companies seek to maximise and develop skills within their workforce. Investment in training should therefore not only be measured in terms of inputs (expenses) but also in terms of outputs (increased performance of the company). The development of benchmarks could be a valuable tool in this respect.
- Another important element is to build bridges between the academic and research world and the business world for education and training outcomes to meet business needs.
- Specific problems faced by small and medium-sized enterprises (SMEs) also need to be addressed. Because of their size, they often encounter greater difficulties in providing in-house training.

Ways to overcome these problems include the setting-up of partnerships between SMEs and bigger companies, and creation of networks of SMEs to facilitate training for their employees. SMEs also face particular problems in finding relevant outside training. New ways need to be defined to cater for their needs, including by using new ICT.

◇ *Life-long learning requires co-operation and partnership between all stakeholders.*

- **Life-long learning represents an opportunity that has many benefits for individuals and companies alike.** Life-long learning enables individuals to maintain their employability, to progress in work, to keep up with a changing job and job environment, and to transfer to new professions. All companies will benefit from a more employable and adaptable workforce, thereby contributing to higher profitability and productivity.
- While life-long learning places great responsibility on the individual to maintain his or her employability throughout his or her working life, it requires partnership between all stakeholders: employers, individuals, government, education and training providers. Co-operation is needed at all stages of the educational process and between all the parties involved. How the responsibility for such interests is shared will vary from one country to another, depending on the different traditions, and legal and fiscal contexts in place in each Member State.

Educational expenses per capita in 1997 in Euro
(source: European Commission)



- Foundation learning must remain the primary responsibility of governments. Member States' foundation learning systems must meet the highest quality standards and give young people a solid basis for their working life. In particular, emphasis must be placed on new skills: language and communication skills and ability to use the tools of the information society. In this context, it is of great importance to instil a culture of change, starting in basic education. Particular attention should be paid to the changing roles and needs of teachers and trainers. **Life-long learning will only come about when a culture of life-long learning has spread in schools, in universities and in training institutions.** This means that learning environments must be open and interactive, including by using new ICT.
- Employers have a central role to play in the development of life-long learning strategies. However, they can only take financial responsibility for the part of life-long learning that is directly job-related, in accordance with existing national legislation and practices. While the task of management is to formulate objectives for competence development within the workforce and offer good opportunities for learning, each individual has a responsibility for his or her competence development in working life.
- Improvement of the levels of Europe's workforce depends not only on companies' investment but also on government outlays on education and training. The key objective must be to target government spending more effectively on meeting the requirements of a changing world of work. In this context, it is important to strengthen co-operation between business and educational institutions.
- In this context, the development of vocational guidance and counselling should become a priority, starting in schools and throughout working life, and individuals should take responsibility for seeking guidance, as and when necessary. This would reduce the existing skills gap and make individuals more employable. Employers should be closely involved in vocational guidance, among other things by providing information on companies' needs.

Completion of the Single Market, and in particular the free movement of workers as well as growing internationalisation of companies, raises the central issue of the European dimension of education and training. This more generally poses the question of the role of the European Union in the field of education and training, within the limits of the powers conferred on it by the Treaty. According to UNICE, the European Union should aim to strengthen co-operation between Member States through exchange of experience and best practice, with the full participation of the social partners, rather than seeking to harmonise national education and training systems. Moreover, a key role is also for the European Union to increase transparency of qualifications. UNICE would not support Community proposals aimed at developing European qualification standards for education and vocational training.

♦ **Co-operation vs harmonisation at European level.**

- Community action in the field of education and training has to be seen within the boundaries of the powers vested in it in articles 149 and 150 of the Treaty. The Treaty therefore recognises that the main responsibility in the area of education and training lies with Member States. However, UNICE believes that the European Union has a key role to play in supporting activities at national level. Co-operation at EU level takes different forms. Clear objectives must be set and synergy between the different Community activities must be sought. **The Community should not seek to harmonise education and training policies and systems across Europe but rather promote co-operation between Member States, with the full participation of social partners.**

- An example of that co-operation between Member States is the recent Bologna Declaration "The European Higher Education Area" that was signed on 19 June 1999 by 31 governments. UNICE supports this Declaration and considers that its underlying objectives of increasing the international competitiveness of the European system of higher education and of promoting mobility of students and teachers are worth pursuing. UNICE calls on governments to give effect to that Declaration and make rapid progress on this very important issue.

- UNICE is also of the opinion that the benefits of the second-generation education and vocational training programmes (Socrates II, Leonardo da Vinci II, Youth) need to be fully exploited. These programmes must be geared towards increasing quality and innovation in education and training. It is also important to develop valorisation and dissemination activities to promote outcomes of these programmes. However, because of the

differences in national education and training systems and policies, care should be taken not to seek to implement one-size-fits-all solutions. Rather, UNICE considers it important to continue exchanging information and experience through dissemination of good practice and innovation in products and systems.

♦ **Promoting transparency is key to creating European dimension of education and vocational training.**

- UNICE agrees with the aim of improving transparency of qualifications to promote mobility throughout the European Union and of smoothing the way for everyone to exercise his or her chosen profession anywhere in any EU Member State. It supports arrangements established at national level, either by employers alone or jointly between employers and employees, which will facilitate opportunities for all people leaving the educational system at every level to have a formal, nationally recognised qualification.

- This might be given in due course in a standardised way to facilitate transnational recognition, but the essential thing is that it is nationally recognised. However, UNICE feels that Community proposals aiming to develop European qualification standards for education and training would not be justified.

- In the recruitment process, employers have a general understanding that skills acquired through informal training and job experience are of great value. Equally, they try to obtain information about all skills and knowledge and evaluate them in relation to company needs. In this context, the work of CEDEFOP and that of the European Forum on Transparency of Qualifications is of great value and should be further strengthened.

◇ *Education and training policies are only partial answers to the EU's unemployment problem.*

- There is a clear link between education and training policy and the European Employment Strategy that is centred around four pillars: employability, entrepreneurship, adaptability and equal opportunities. A large number of the 22 employment guidelines and of the national action plans (NAPs) implementing these guidelines deal with the contribution of education and training to the employment strategy.
- UNICE believes that these guidelines provide an opportunity to develop policies aimed at increasing competitiveness by placing emphasis on development of human resources. For these measures to have a real impact on the overall employment situation, they have to meet the needs of businesses and be part of an integrated strategy.
- Implementation of necessary labour market reforms is primarily the responsibility of Member States. However, comparisons of national employment policies can add value by giving pointers on how to tackle high levels of unemployment.

◇ *Preparing accession of applicant countries: the role of education and training.*

- UNICE believes that the European Union has an important role to play in preparing accession of applicant countries. As part of pre-accession strategies, projects have been financed to help reform of education and training systems through curriculum development and development of teaching material, supported by projects to increase mobility of teacher and student, mainly through the TEMPUS programme. Applicant countries have also been associated in Community programmes such as the Leonardo da Vinci programme.
- Specific needs of applicant countries, including business needs, in the area of education and training have to be assessed. Against this background, a strategy needs to be defined to look at the ways and means to involve applicant countries in Community education and training initiatives, in preparation for future entry into the European Union.

**Pour les politiques d'éducation
et de formation au service
de la compétitivité et de l'emploi**

Les sept priorités de l'UNICE



UNION DES CONFÉDÉRATIONS DE L'INDUSTRIE ET DES EMPLOYEURS D'EUROPE

Rue Joseph II, 40/4 - B-1000 Bruxelles

TVA BE 536 059 612

Tel: 32 2 237 65 11 - Fax: 32 2 231 14 45

E-mail: main@unice.be

www.unice.org

- UNICE is
- the official voice of European Business and Industry vis-à-vis the EU institutions
 - composed of 35 central industry and employers' federations from 27 European countries.

La compétitivité des entreprises en Europe, seule capable de générer une croissance durable et créatrice d'emplois, dépend en grande partie du développement d'une société de la connaissance et de l'innovation. Ce thème sera au centre des discussions du prochain sommet européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000, qui aura pour objectif de définir les stratégies nécessaires pour promouvoir une Europe fondée sur l'innovation et la connaissance.

Le monde autour de nous évolue très rapidement. Les connaissances se renouvellent de plus en plus vite. D'ici à 2005, 80% des nouvelles technologies auront moins de dix ans alors que 80% des connaissances auront été acquises il y a plus de dix ans. De plus, alors que le chômage continue de toucher 10% de la population active de l'Union, certains secteurs sont confrontés à de réelles pénuries de main-d'œuvre. Ainsi, dans le domaine des technologies de l'information, le nombre de postes vacants devrait tripler et dépasser le million et demi d'ici à 2002. Ce déficit en compétences, témoin de l'existence de dysfonctionnements des marchés du travail, constitue un frein au développement des entreprises, ralentit la croissance et freine l'emploi.

L'éducation et la formation sont au cœur des politiques nécessaires pour relever les défis économiques et sociaux auxquels l'Europe est confrontée. Pour relever ces défis, il faut mettre en œuvre pas moins qu'une révolution de la connaissance. Cette révolution passe par la mise en œuvre de stratégies de formation tout au long de la vie. Dans ce cadre, l'accent doit être mis:

- sur le renforcement de l'éducation de base afin de mettre en place les fondements pour une formation tout au long de la vie;
- sur la promotion de liens entre le monde de l'éducation et de la formation et le monde du travail;
- et sur la définition des rôles et responsabilités de chacun, gouvernements, monde de l'éducation et de la formation, entreprises et individus.

En partenariat avec l'ensemble des acteurs concernés, il faut réformer les systèmes, les structures et les méthodes d'éducation et de formation afin qu'ils répondent mieux aux besoins du marché du travail, dans l'intérêt tant des entreprises que des salariés.

Ces changements doivent s'accompagner de réformes structurelles des marchés du travail afin de rendre les pratiques de travail plus flexibles et de développer des systèmes d'imposition et de couverture sociale qui incitent les individus à travailler et à se former de manière continue et les entreprises à investir dans les ressources humaines.

Ce document, qui a été préparé par le groupe de travail « Education et formation » de l'UNICE, expose les nombreux enjeux liés à l'émergence de la société de l'information et de la connaissance. Puis, il présente les éléments clés à prendre en compte dans les stratégies de formation tout au long de la vie. Je formule le souhait qu'il alimente de manière constructive les débats.



Février 2000

Dirk F. Hudig

Dirk F. Hudig
Secrétaire Général

L'éducation et la formation sont à la base de nos économies et de nos sociétés. L'éducation et la formation contribuent au progrès économique et social, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif. Toutefois, les entreprises opèrent dans un environnement marqué par des changements rapides dus au progrès technologique et à la mondialisation croissante. Promouvoir la compétitivité de l'Europe, qui est une condition nécessaire à l'établissement d'une croissance saine et d'un haut niveau d'emploi, doit être la priorité. Dans ce contexte, des stratégies de promotion de l'innovation et de la formation tout au long de la vie doivent être développées afin de relever les défis de la société de l'information et de la connaissance.

SEPT POINTS CLÉS

1. Afin de demeurer compétitives sur le marché mondial, les entreprises européennes ont besoin d'une main-d'œuvre de qualité qui possède de hauts niveaux de qualifications et de compétences répondant à leurs besoins.
2. L'éducation de base, qui relève de la responsabilité des Etats membres, doit répondre à des normes de qualité les plus élevées et donner aux individus une bonne base pour leur vie professionnelle. L'éducation de base doit développer la capacité d'apprendre à apprendre afin de s'adapter aux changements sur le lieu de travail et sur le marché du travail.
3. L'éducation de base doit permettre aux individus d'acquérir non seulement les connaissances de base, mais aussi des compétences de type personnel et social qui sont nécessaires dans le monde du travail. La formation tout au long de la vie doit être fondée sur les besoins des entreprises. Les individus doivent acquérir des qualifications et des compétences pertinentes par rapport aux besoins des employeurs et du marché du travail.
4. La formation tout au long de la vie comporte de nombreux avantages, tant pour les entreprises que pour les individus. Elle responsabilise les individus en ce qui concerne leur employabilité et leur formation continue – tant formelle qu'informelle – tout au long de leur vie professionnelle.
5. La formation tout au long de la vie requiert une coopération et un partenariat entre tous les acteurs et est une responsabilité partagée entre les individus, les entreprises et les gouvernements. La formation tout au long de la vie passe par l'établissement d'une base solide pour une formation continue tout au long de la période d'activité d'un individu et doit être soutenue par des stratégies efficaces et des systèmes et dispositifs flexibles. Les stratégies et les systèmes varient d'un Etat membre à un autre, en fonction des différentes traditions et des contextes juridiques en place. Cette diversité doit être respectée.
6. Des réformes du marché du travail doivent soutenir les stratégies de formation tout au long de la vie afin de traduire la croissance économique en emploi.
7. L'Union européenne a un rôle à jouer dans le renforcement de la coopération entre les Etats membres par l'échange d'expériences et de bonnes pratiques, avec la pleine participation des partenaires sociaux, et dans la promotion de la transparence des qualifications à travers l'Union.

OBJECTIF DU DOCUMENT DE L'UNICE

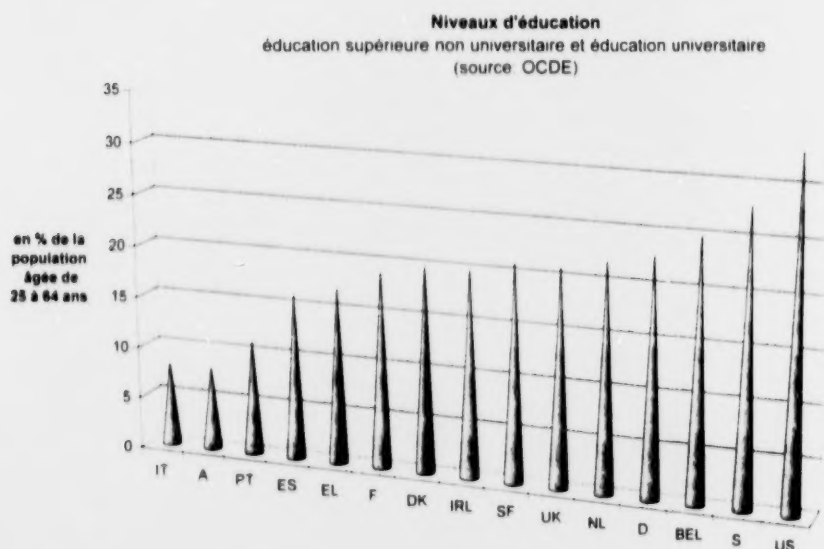
L'objectif de ce document est de présenter le point de vue des entreprises sur la mise en œuvre d'une culture de formation tout au long de la vie, à commencer par une éducation de base de haute qualité, dans toute l'Union européenne. Ce document identifie tout d'abord les principaux facteurs qui sous-tendent la nécessité de redéfinir les politiques d'éducation et de formation. Il présente ensuite certains principes clés pour les stratégies de formation tout au long de la vie. Enfin, il aborde le rôle de l'Union européenne de soutien aux politiques nationales.

Les qualifications et compétences revêtent une importance économique et sociale fondamentale. Dans un environnement marqué par la mondialisation croissante des économies et le progrès technologique, les entreprises européennes sont confrontées à de profonds changements. Les entreprises ayant besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, compétente et adaptable, il est nécessaire de définir des stratégies de formation tout au long de la vie, appuyées par des réformes du marché du travail, afin d'atteindre les objectifs d'une croissance économique durable et d'un niveau d'emploi plus élevé.

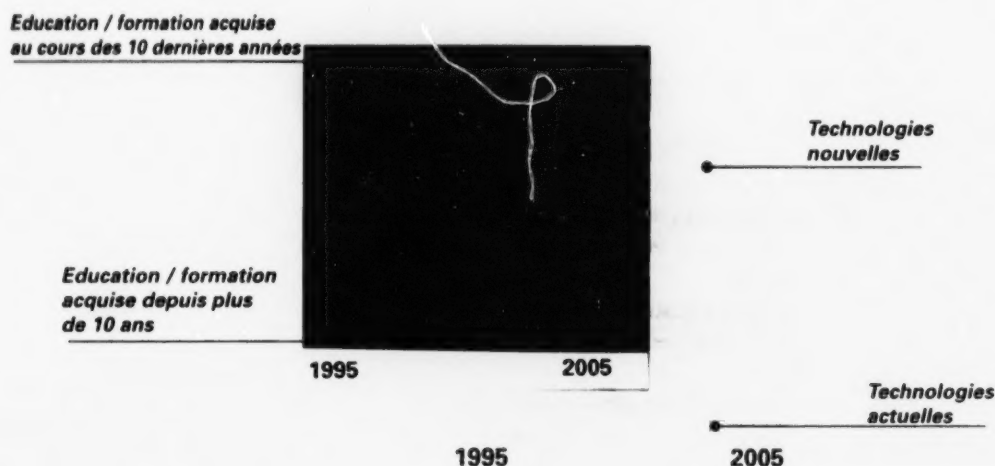
- L'augmentation de l'emploi, l'amélioration des niveaux de vie et de la qualité de vie, le maintien des systèmes existants de protection sociale, dépendent avant tout de la compétitivité des entreprises et de la croissance économique. Or, pour demeurer compétitives sur le marché mondial, les entreprises ont besoin d'une main-d'œuvre de qualité, qui possède des niveaux élevés de qualifications et de compétences répondant à leurs besoins.
- L'éducation et la formation peuvent contribuer à la croissance économique, à la productivité et au développement personnel et social. Les sociétés ont donc tout intérêt à offrir un large éventail de possibilités d'éducation pour les enfants et les adultes, ainsi qu'à y assurer, au profit de tous, une large participation.
- Un niveau élevé d'éducation et l'existence d'une éducation et d'une formation de qualité se sont avérés des instruments importants pour préserver l'emploi et réduire le chômage. Cet objectif est d'autant plus important qu'avec les exigences croissantes des économies en termes

de qualifications, les personnes à faibles niveaux d'éducation se trouvent défavorisées sur le marché du travail.

Parce que le capital humain joue un rôle toujours plus important, l'objectif premier est d'établir une société d'apprentissage continu. Pour ce faire, les structures, contenus et processus de l'éducation et de la formation doivent être redéfinis. C'est là une condition nécessaire pour parvenir aux objectifs de croissance et de création d'emplois, mais nullement une condition suffisante. Ce changement doit s'accompagner de réformes du marché du travail, qui viennent appuyer les stratégies de formation tout au long de la vie afin de traduire la croissance économique en emploi. Parmi ces réformes, il faut augmenter la flexibilité des marchés et pratiques du travail, réduire les coûts de main-d'œuvre, développer des systèmes d'imposition et de couverture sociale qui incitent les individus à travailler et à se former de manière continue et les entreprises à investir dans les ressources humaines.



Les entreprises opèrent dans un environnement en constante et rapide évolution. S'il est largement admis que la compétitivité de l'Europe dépend largement de l'existence d'une main-d'œuvre adaptable, dotée de compétences étendues, les performances de l'Union dans ce domaine sont moins bonnes que celles de ses principaux partenaires commerciaux. Ainsi, il est primordial de s'assurer que les individus soient dotés de compétences qui leur permettent de s'adapter aux changements dans le marché du travail et le monde du travail.



Source : Commission européenne

◆ **Les entreprises opèrent dans un environnement en mutation.**

- Le progrès technologique signifie une évolution rapide et continue dans les entreprises et sur les marchés du travail. Les anciens métiers s'effacent pour faire place à de nouveaux. Le concept "d'un emploi pour la vie" disparaît, avec la diminution des emplois dans les secteurs traditionnels et l'émergence de nouvelles professions et activités économiques. Les nouvelles technologies de l'information offrent également de nouvelles opportunités afin de développer l'accès et les approches innovantes pour la formation tout au long de la vie, par exemple l'apprentissage à distance, ou les outils pédagogiques faisant appel à l'informatique. Dans le même temps, l'on estime que d'ici 2005, 80 % des technologies auront moins de dix ans, tandis que 80 % de la main-d'œuvre auront fini leur éducation et formation depuis plus de dix ans.
- Le vieillissement de la population européenne se traduira par une réduction du nombre de jeunes sortant de l'école qui entrent sur le marché du travail. De l'avis de l'UNICE¹, ceci aggravera l'actuel déficit en compétences, à mesure que le

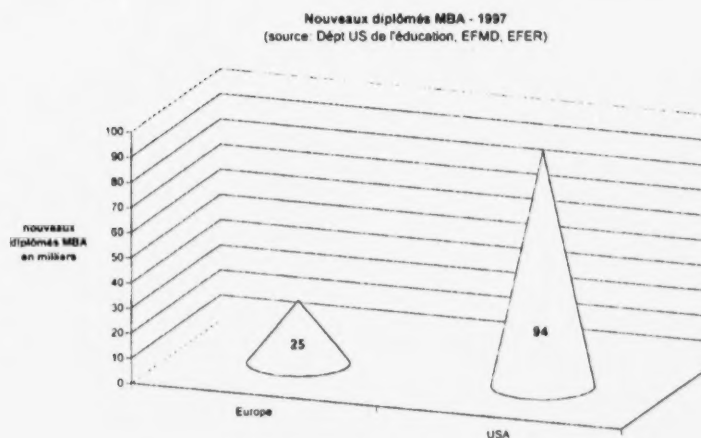
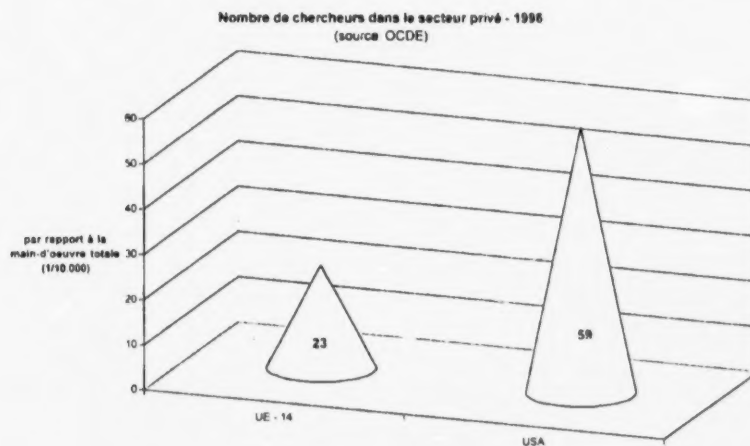
processus de renouvellement des compétences se ralentit et que le rythme du changement s'accélère. La différence entre le nombre d'entrées et de sorties sur le marché du travail, quoique positive, a fortement diminué depuis le début des années 1990. Elle sera négative dans moins de dix ans. Ceci constituera un défi important pour les entreprises dans la mesure où leur compétitivité dépendra de leur capacité à trouver, garder et transférer les compétences.

◆ **La disponibilité d'une main-d'œuvre hautement qualifiée est un élément clé pour la compétitivité de l'Europe.**

- L'existence de compétences scientifiques et techniques est critique pour le développement de nombreuses entreprises de haute technologie, tandis que les compétences en gestion sont un facteur déterminant pour l'activité des entreprises. Toutefois, l'Union européenne compte moins de diplômés en science ou en management que ses principaux concurrents. Selon le rapport de l'UNICE sur l'étalonnage de 1999², les États-Unis comptent, par rapport à l'Union européenne, trois fois plus de chercheurs travaillant en entreprises et cinq fois plus de nouveaux diplômés de niveau MBA.

1 "Libérer le potentiel d'emploi de l'Europe – la politique sociale européenne à l'horizon 2000: les vues des entreprises", UNICE, septembre 1999

2 "Promouvoir l'esprit d'entreprise en Europe", le rapport de l'UNICE sur l'étalonnage 1999, UNICE, mai 1999



- A défaut de disposer d'un nombre suffisant de personnes possédant les qualifications adéquates, les entreprises voient leur capacité d'expansion gravement compromise. Ceci est particulièrement vrai pour les PME, car les petites entreprises en phase de croissance dépendent dans une large mesure du marché du travail extérieur pour y trouver suffisamment de main-d'œuvre qualifiée.

◇ **Les systèmes d'éducation et de formation doivent être améliorés afin de relever les défis posés par le changement technologique et la mondialisation.**

- Face à l'accélération des changements et au besoin de qualifications plus élevées, les entreprises ont besoin d'individus adaptables et aptes à l'emploi. L'employabilité est une notion à facettes multiples, qui va au-delà de la seule capacité à être employé. Elle inclut notamment des aspects tels qu'une bonne gestion de carrière,

une orientation professionnelle de qualité, l'apprentissage continu par des individus motivés, la pertinence des qualifications et compétences au regard des besoins du marché du travail, l'adaptabilité de chaque travailleur, la qualité des pratiques des employeurs dans le domaine des ressources humaines.

- Il est par conséquent vital d'améliorer la qualité de l'éducation et de la formation, pour relever les défis posés par la mondialisation et le développement de la société de l'information et de la communication. Dans ce contexte, la qualité peut se définir en termes de capacité à répondre aux besoins des entreprises, de flexibilité, d'adaptabilité et de transparence. Il convient néanmoins de préciser que l'éducation et la formation ne peuvent se substituer aux nécessaires réformes du marché du travail qui doivent s'attaquer aux causes structurelles du chômage dans l'Union européenne, même si les solutions varieront d'un pays à l'autre.

Afin d'anticiper l'évolution toujours plus rapide de la société et du monde du travail, il faut instiller, dans toutes les sphères de la société, une culture de formation tout au long de la vie. Dans la mise en œuvre des stratégies de formation tout au long de la vie, l'accent doit être mis sur le renforcement des fondements d'une formation tout au long de la vie, sur la promotion de liens cohérents entre l'apprentissage et le travail, et sur la définition des rôles et responsabilités de toutes les parties concernées. Par conséquent, les employeurs doivent être consultés et entendus par les gouvernements et les pouvoirs publics sur la mise en œuvre des stratégies de formation tout au long de la vie, y compris l'orientation professionnelle, afin qu'elles rencontrent les besoins des entreprises et permettent de réduire le déficit de compétences et de contribuer à réduire le chômage.

◇ *Mettre en œuvre de vraies stratégies d'apprentissage tout au long de la vie.*

- Traditionnellement, les politiques d'éducation et de formation mettent l'accent sur la préparation des jeunes à la vie active. Or, les mutations structurelles qui affectent les économies d'aujourd'hui ont accru l'importance de qualifications et compétences mises à jour. Ceci passe par le développement de stratégies de formation tout au long de la vie, et ce dès l'école, et par une nouvelle approche et un changement d'attitudes.
- La formation tout au long de la vie passe par la création d'une base solide pour une formation continue tout au long de la vie professionnelle. Les programmes pour la petite enfance préparent les jeunes enfants, socialement et intellectuellement, à leur entrée dans l'enseignement primaire. L'enseignement primaire et secondaire offre un socle de connaissances fondamentales qui préparent les jeunes à devenir des membres productifs de la société. L'enseignement supérieur offre aux individus un ensemble de possibilités d'obtenir des connaissances et compétences plus avancées.
- La notion de formation tout au long de la vie est plus large que la seule offre d'une "deuxième chance" en matière d'éducation et de formation aux adultes. Elle englobe tous les aspects de l'apprentissage, qu'ils soient formels (écoles, institutions professionnelles, enseignement supérieur, éducation des adultes) ou non formels (à domicile, au travail). Elle implique également qu'une culture d'apprentissage tout au long de la vie se répande dans les écoles et toutes les institutions d'éducation et de formation professionnelle.

◇ *Pour porter leurs fruits, les stratégies de formation tout au long de la vie doivent rencontrer les besoins des entreprises.*

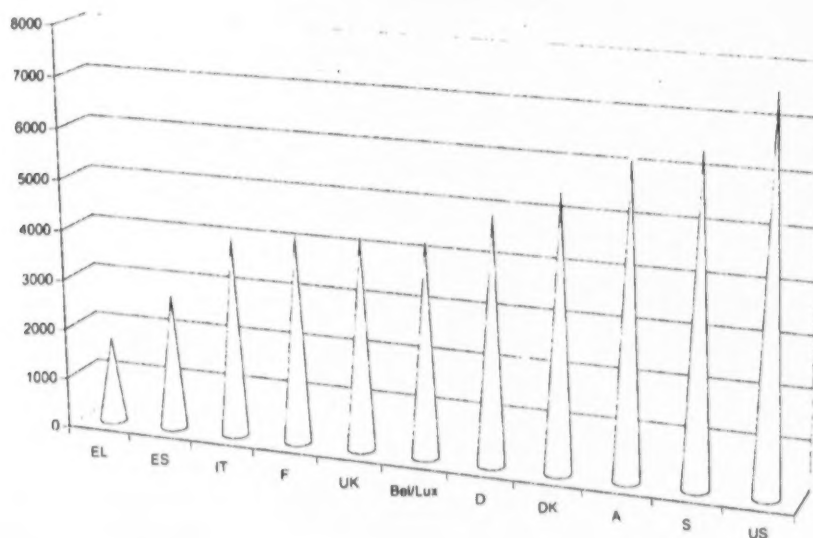
- L'évolution des exigences des consommateurs, les nouvelles technologies et les nouvelles formes d'organisation du travail nécessitent une amélioration permanente des compétences de la main-d'œuvre. Pour être compétitives, les entreprises cherchent de plus en plus à devenir des "learning organisations", c'est-à-dire des entreprises dont la structure de travail et la culture permettent de promouvoir le développement constant de la main-d'œuvre. Etant donné le vieillissement de la population européenne, il est essentiel de définir des stratégies qui tiennent compte également des besoins des travailleurs plus âgés.
- L'apprentissage tout au long de la vie doit être axé sur les besoins des entreprises. Ceci signifie que les salariés doivent être dotés d'une série de qualifications et de compétences qui sont pertinentes par rapport aux besoins des employeurs, et notamment:
 - † de valeurs et attitudes compatibles avec le travail;
 - † de connaissances fondamentales (lecture, écriture et calcul);
 - † de compétences clés (telles que compétences sociales, technologies de l'information, résolution de problèmes);
 - † de compétences interculturelles, y compris linguistiques;
 - † de qualifications actualisées, liées au poste de travail.

- Avec l'accélération du rythme des changements et les nouveaux développements technologiques, il est difficile de prédire quelles connaissances et compétences devront être acquises. En d'autres termes, la responsabilité d'une formation tout au long de la vie doit être personnelle, et les individus doivent être adaptables, flexibles et soucieux d'acquérir des qualifications nouvelles. **L'apprentissage tout au long de la vie doit par conséquent se fonder sur la capacité à apprendre comment apprendre afin de faire face aux évolutions sur le lieu de travail.**
- Pour faire face aux changements, les entreprises cherchent toujours plus à introduire des modèles d'organisation du travail flexibles. Par conséquent, la formation doit être délivrée d'une manière flexible, qui intègre des formes différentes de formation («sur le tas», apprentissage informel) et fait appel aux nouvelles technologies. Priorité doit être donnée à un meilleur ciblage des investissements de formation sur les besoins de l'entreprise, dans le cadre d'une stratégie globale. En outre, il existe des moyens, autres que l'offre traditionnelle de formation, d'acquérir des compétences. Les entreprises cherchent à maximiser et développer les compétences de leur main-d'œuvre. L'investissement dans la formation ne devrait donc pas se mesurer uniquement en termes d'intrants (dépenses), mais également d'extrants (meilleures performances de l'entreprise). L'élaboration de repères pourrait s'avérer utile à cet égard.
- Un autre élément important est la mise en place de passerelles entre le monde intellectuel et de la recherche et le monde des affaires, afin que les résultats de l'éducation et de la formation rencontrent mieux les besoins des entreprises.
- Les problèmes spécifiques rencontrés par les petites et moyennes entreprises (PME)

doivent également être pris en compte. Du fait de leur taille, les PME rencontrent souvent de plus grandes difficultés que les autres à faire de la formation en interne. Pour résoudre ces problèmes, l'on pourrait établir des partenariats entre PME et grandes entreprises, et créer des réseaux de PME visant à faciliter la formation de leurs salariés. Les PME sont également confrontées à des problèmes particuliers dans la recherche de formations adéquates en externe. A cet égard, de nouveaux moyens doivent être définis pour répondre à leurs besoins, y compris par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information.

- ◇ ***L'apprentissage tout au long de la vie exige coopération et partenariat entre tous les acteurs.***
- **La formation tout au long de la vie est une opportunité, qui offre de nombreux avantages aux individus comme aux entreprises.** Elle permet aux individus de préserver leur aptitude à l'emploi, de progresser dans leur vie professionnelle, de faire face à l'évolution de leur poste et de leur environnement de travail, et de changer de profession. Toutes les entreprises bénéficieront d'une main-d'œuvre plus apte à l'emploi et plus adaptable, contribuant ainsi à une meilleure rentabilité et productivité.
- Si l'apprentissage tout au long de la vie est d'abord une responsabilité majeure de l'individu, qui doit préserver son aptitude à l'emploi au long de sa vie professionnelle, il exige aussi un partenariat entre tous les acteurs: employeurs, individus, gouvernement, établissements d'éducation et de formation. La coopération est de rigueur à tous les stades du processus éducatif, et entre toutes les parties concernées. La répartition des responsabilités à cet égard variera d'un pays à l'autre, en fonction des diverses traditions, contextes juridiques et fiscaux en place dans les différents Etats membres.

Dépenses en éducation par individu en 1997 en euros
(source: Commission européenne)



- L'éducation de base doit demeurer la responsabilité première des gouvernements. Les systèmes d'éducation de base des Etats membres doivent répondre à des normes de la plus haute qualité et donner aux jeunes une base solide pour leur vie professionnelle. En particulier, l'accent doit être mis sur les compétences nouvelles: connaissances en langues et communications, capacité à utiliser les outils de la société de l'information. Dans ce cadre, il importe de mettre en place une culture du changement, et ce dès l'enseignement de base. Une attention particulière devrait être attachée à l'évolution des rôles et des besoins des enseignants et formateurs. **C'est une véritable culture d'apprentissage tout au long de la vie qui doit se répandre dans les écoles, universités et institutions de formation.** Ceci implique que les environnements de formation soient ouverts et interactifs, notamment grâce à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information.
- Les employeurs ont un rôle central à jouer dans le développement des stratégies de formation tout au long de la vie. Cependant, ils ne peuvent assumer de responsabilité financière que pour la partie de la formation tout au long de la vie qui est directement liée aux postes de travail, dans le respect des législations et pratiques nationales existantes. Si la direction a

pour tâche de formuler les objectifs du développement des compétences de la main-d'œuvre et d'offrir des possibilités d'apprendre, il appartient à chaque individu de développer ses compétences au long de sa vie professionnelle.

- L'amélioration des niveaux de la main-d'œuvre en Europe ne dépend pas uniquement des investissements des entreprises, mais également des dépenses publiques dans l'enseignement et la formation. L'objectif premier doit être de mieux cibler les dépenses publiques afin de s'adapter aux impératifs d'un monde du travail en mutation. Dans ce contexte, il importe de renforcer la coopération entre les entreprises et les institutions d'éducation.
- De ce point de vue, il est prioritaire de développer l'orientation professionnelle et le conseil, et ce dès l'école et tout au long de la vie active. Il appartient à chacun de faire appel à ces services, si et quand cela est nécessaire. Ceci permettrait de corriger le déséquilibre entre les besoins et les compétences disponibles, et de rendre les individus plus aptes à l'emploi. Les employeurs devraient être associés étroitement à l'orientation professionnelle, notamment en donnant des informations sur les besoins des entreprises.

L'achèvement du marché unique, et plus particulièrement la libre circulation des travailleurs, ainsi que l'internationalisation croissante des entreprises, soulèvent un enjeu crucial, celui de la dimension européenne de l'éducation et de la formation. Ils posent plus généralement la question du rôle de l'Union européenne dans l'éducation et la formation, dans les limites des pouvoirs qui lui sont conférés par le Traité. De l'avis de l'UNICE, l'Union européenne doit viser à renforcer la coopération entre les Etats membres, par des échanges d'expériences et de bonnes pratiques, avec la pleine participation des partenaires sociaux, et non chercher à harmoniser les systèmes nationaux d'éducation et de formation. L'Union européenne a un deuxième rôle clé à jouer, à savoir favoriser la transparence des qualifications. L'UNICE s'opposerait à des propositions communautaires qui tenteraient de définir des normes européennes de qualifications en matière d'éducation et de formation professionnelle.

◇ *Promouvoir la coopération, et non harmonisation, au niveau européen.*

- L'action communautaire dans le domaine de l'éducation et de la formation doit s'inscrire dans les limites des pouvoirs conférés par les articles 149 et 150 du Traité. Le Traité reconnaît ainsi que la responsabilité de l'éducation et de la formation incombe au premier chef aux Etats membres. L'UNICE estime toutefois que l'Union européenne a un rôle clé à jouer en soutenant les activités au niveau national. Au niveau de l'Union européenne, la coopération peut prendre des formes diverses. Des objectifs clairs doivent être fixés, et une synergie recherchée entre les différentes activités communautaires. **L'Union ne devrait pas viser l'harmonisation des politiques et systèmes d'éducation et de formation dans toute l'Europe, mais plutôt promouvoir la coopération entre les Etats membres, avec la pleine participation des partenaires sociaux.**

- Un exemple d'une telle coopération entre Etats membres est la récente déclaration de Bologne, "L'espace européen d'enseignement supérieur", signée le 19 juin 1999 par 31 gouvernements. L'UNICE souscrit à cette déclaration et juge utile d'en poursuivre les principaux objectifs, à savoir accroître la compétitivité internationale du système européen d'enseignement supérieur et promouvoir la mobilité des étudiants et enseignants. L'UNICE appelle les gouvernements à donner suite à cette déclaration et à progresser rapidement sur cette importante question.

- L'UNICE est également d'avis qu'il faut tirer pleinement parti des avantages qu'offrent les programmes d'éducation et de formation de la deuxième génération (Socrate II, Leonardo da Vinci II). Ces programmes doivent poursuivre l'objectif d'améliorer la qualité et l'innovation

en matière d'éducation et de la formation. Il importe également de développer les activités de valorisation et de diffusion, afin de promouvoir les résultats des programmes. Cependant, en raison des différences entre les systèmes et politiques nationaux d'éducation et de formation, il faut veiller à ne pas tenter de mettre en œuvre des solutions applicables à tous. **L'UNICE estime qu'il importe en revanche de poursuivre les échanges d'informations et d'expériences, par la diffusion des bonnes pratiques et innovations des produits et des systèmes.**

◇ *La transparence est un élément clef de la dimension européenne de l'éducation et de la formation professionnelle.*

- L'UNICE partage l'objectif d'une meilleure transparence des qualifications, afin de promouvoir la mobilité dans toute l'Union européenne, et celui de faciliter pour chacun l'exercice de la profession choisie dans tout Etat membre de l'Union européenne. Elle est favorable aux modalités mises en place au niveau national – par les employeurs seuls ou conjointement par ceux-ci et les salariés – pour ouvrir, à tous ceux qui quittent le système éducatif, quel qu'en soit le niveau, des possibilités d'obtenir une qualification formelle, reconnue au niveau national.

- Ceci pourrait, à terme, prendre une forme standardisée afin de faciliter la reconnaissance transnationale, mais l'essentiel est la reconnaissance nationale. **L'UNICE considère néanmoins que des propositions communautaires visant à définir des normes européennes d'éducation et de formation ne se justifient pas.**

- Lors du recrutement, les employeurs reconnaissent que les compétences acquises par une

formation non formelle et par l'expérience professionnelle sont de grande valeur. De la même manière, ils tentent donc de s'informer de toutes les qualifications et connaissances des candidats, pour les évaluer au regard des besoins de l'entreprise. Dans ce cadre, les travaux du CEDEFOP et ceux du Forum européen sur la transparence des qualifications sont fort utiles et devraient être renforcés.

◇ *Les politiques d'éducation et de formation ne sont que des réponses partielles au problème du chômage dans l'Union européenne.*

- Il existe un lien évident entre la politique d'éducation et de formation et la stratégie européenne pour l'emploi, cette dernière étant fondée sur quatre piliers: capacité d'insertion professionnelle, esprit d'entreprise, adaptabilité et égalité des chances. Un grand nombre des 22 lignes directrices pour l'emploi et des plans d'action nationaux destinés à les mettre en œuvre concerne le rôle de l'éducation et de la formation dans la stratégie de l'emploi.

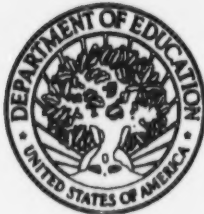
- De l'avis de l'UNICE, les lignes directrices pour l'emploi offrent l'occasion d'élaborer des politiques visant à améliorer la compétitivité en mettant l'accent sur le développement des ressources humaines. Pour que ces mesures aient un impact réel sur la situation générale de l'emploi, elles doivent rencontrer les besoins des entreprises et faire partie d'une stratégie intégrée.

- La mise en œuvre des réformes nécessaires des marchés du travail relève au premier chef de la responsabilité des Etats membres. Toutefois, l'analyse comparative des politiques nationales pour l'emploi peut apporter une valeur ajoutée, en identifiant des facteurs de succès dans la lutte contre les niveaux élevés de chômage.

◇ *Préparer l'adhésion des pays candidats: le rôle de l'éducation et de la formation.*

- L'UNICE estime que l'Union européenne a un rôle important à jouer en préparant l'adhésion des pays candidats. Dans le cadre des stratégies de pré-adhésion, des projets ont été financés – essentiellement par le programme TEMPUS – pour aider ces pays à réformer leurs systèmes d'éducation et de formation par le développement de l'enseignement et des matériels pédagogiques, avec le soutien d'initiatives visant à faciliter la mobilité des enseignants et des étudiants. Les pays candidats sont également associés à des programmes communautaires comme Leonardo da Vinci.

- Il convient d'évaluer les besoins spécifiques des pays candidats, y compris de leurs entreprises, en matière d'éducation et de formation. Dans ce contexte, une stratégie doit être définie afin d'associer les pays candidats aux initiatives communautaires d'éducation et de formation, et ce en préparation de leur adhésion future à l'Union européenne.



U.S. Department of Education
Office of Educational Research and Improvement (OERI)
National Library of Education (NLE)
Educational Resources Information Center (ERIC)



REPRODUCTION RELEASE

(Specific Document)

I. DOCUMENT IDENTIFICATION:

Title: FOR EDUCATION AND TRAINING POLICIES WHICH FOSTER COMPETITIVENESS AND EMPLOYMENT. UNICE'S SEVEN PRIORITIES	
Author(s):	
Corporate Source: UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe)	Publication Date: FEBRUARY 2000

II. REPRODUCTION RELEASE:

In order to disseminate as widely as possible timely and significant materials of interest to the educational community, documents announced in the monthly abstract journal of the ERIC system, *Resources in Education* (RIE), are usually made available to users in microfiche, reproduced paper copy, and electronic media, and sold through the ERIC Document Reproduction Service (EDRS). Credit is given to the source of each document, and, if reproduction release is granted, one of the following notices is affixed to the document.

If permission is granted to reproduce and disseminate the identified document, please CHECK ONE of the following three options and sign at the bottom of the page.

The sample sticker shown below will be affixed to all Level 1 documents

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

Sample

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

1

Level 1



Check here for Level 1 release, permitting reproduction and dissemination in microfiche or other ERIC archival media (e.g., electronic) and paper copy.

The sample sticker shown below will be affixed to all Level 2A documents

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL IN MICROFICHE, AND IN ELECTRONIC MEDIA FOR ERIC COLLECTION SUBSCRIBERS ONLY, HAS BEEN GRANTED BY

Sample

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

2A

Level 2A



Check here for Level 2A release, permitting reproduction and dissemination in microfiche and in electronic media for ERIC archival collection subscribers only

The sample sticker shown below will be affixed to all Level 2B documents

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL IN MICROFICHE ONLY HAS BEEN GRANTED BY

Sample

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

2B

Level 2B



Check here for Level 2B release, permitting reproduction and dissemination in microfiche only

Documents will be processed as indicated provided reproduction quality permits.
If permission to reproduce is granted, but no box is checked, documents will be processed at Level 1.

I hereby grant to the Educational Resources Information Center (ERIC) nonexclusive permission to reproduce and disseminate this document as indicated above. Reproduction from the ERIC microfiche or electronic media by persons other than ERIC employees and its system contractors requires permission from the copyright holder. Exception is made for non-profit reproduction by libraries and other service agencies to satisfy information needs of educators in response to discrete inquiries.			
Signature: <i>P.J. Kettlewell</i>		Printed Name/Position/Title: P.J. KETTLEWELL DOCUMENTALIST	
Organization/Address: UNICEF Documentation Centre rue Joseph II, 40 1000 BRUXELLES		Telephone: +32 2 237 65 63	FAX: +32 2 231 14 45
TEL: 237 65 63		E-Mail Address: pjk@unicef.be	Date: 28 MARS 2002
FAX: 231 14 45 BELGIUM			

Sign here, please

(over)

III. DOCUMENT AVAILABILITY INFORMATION (FROM NON-ERIC SOURCE):

If permission to reproduce is not granted to ERIC, or, if you wish ERIC to cite the availability of the document from another source, please provide the following information regarding the availability of the document. (ERIC will not announce a document unless it is publicly available, and a dependable source can be specified. Contributors should also be aware that ERIC selection criteria are significantly more stringent for documents that cannot be made available through EDRS.)

Publisher/Distributor:
Address:
Price:

IV. REFERRAL OF ERIC TO COPYRIGHT/REPRODUCTION RIGHTS HOLDER:

If the right to grant this reproduction release is held by someone other than the addressee, please provide the appropriate name and address:

Name:
Address:

V. WHERE TO SEND THIS FORM:

Send this form to the following ERIC Clearinghouse:

Acquisitions Coordinator
ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education
Center on Education and Training for Employment
1900 Kenny Road
Columbus, OH 43210-1090

However, if solicited by the ERIC Facility, or if making an unsolicited contribution to ERIC, return this form (and the document being contributed) to: